Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8170634
Centre d'intérêt: 35

La Haye, Jacques.

ELMOPE '70-'75 : rapport d'étape no 1 : étude longitudinale de la mobilité des personnels de l'enseignement sur la période 1970-75 / Jacques La Haye ; [pour le] Ministère de l'éducation, Direction générale de la planification, Démographie scolaire. -- [Québec] : La Direction, 1976.

27 f. ; 28 cm. -- (Document de travail / Service de la démographie scolaire du Québec ; 9.36)Dépouillement partiel: Liste des variables considérées dans le montage du fichier mobilité, selon le niveau de priorité / Robert Ferland et Jacques La Haye.

Cote Dewey: 371.1'009714/L183e Cote LC: LB/2833.4/.C38

Descripteur(s): *Mobilité professionnelle *Personnel administratif *Personnel non enseignant *Personnel enseignant *Banque de données

Identificateur(s) de nom: *ELMOPE (Projet) *Mobilité du personnel (Fichier)

Identificateur(s) de sujet: *Fichier informatisé

Le projet "ELMOPE 70-75" se propose d'étudier en profondeur, sur une période de cinq ans, les caractéristiques d'évolution du corps d'emploi des personnels de l'enseignement. Il s'agit d'une part d'établir des indices de mobilité (des taux de départ en particulier) qui permettront d'affiner les hypothèses de prévision de personnel; par ailleurs, il s'agit aussi de dégager les principales caractéristiques socio-démographiques des personnels de l'enseignement. Ce premier rapport d'étape décrit les objectifs de l'étude, aborde la question du traitement des données et présente un calendrier des activités.

A partir des formulaires d'inscription du personnel des années 1970 à 1975, le projet ELMOPE vise à créer un fichier automatisé qui permettra une étude longitudinale des personnels regroupés en cinq catégories: enseignants, cadres et hors cadres, principaux et principaux adjoints, professionnels non enseignants et gérants. Les données devraient pouvoir être ventilées par région administrative scolaire et par commission scolaire.

Les principaux problèmes que rencontre la constitution du fichier concernent: les modifications subies par les formulaires du personnel - l'absence de cohérence dans le traitement informatique des données d'année en année - le sous-enregistrement des effectifs. C'est à leur réduction que seront consacrées les étapes suivantes. On retrouve en annexe une première liste des variables considérées dans le montage du fichier mobilité suivant leur niveau de priorité.

Type de document: r

Notice(s) connexe(s): 8170635, 8170636, 8170637, 8170638
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8170634

Ministère de l'Education
Direction générale de la planification

Démographie scolaire
Document de travail D.T. 9.36

"ELMOPE '70-'75"

Etude longitudinale de la mobilité des personnels de l'enseignement sur la période 1970-75

Rapport d'étape no 1

Juillet 1976 Jacques LaHaye

E D U Q 8170634

Ministère de l'Education
Direction générale de la planification

Démographie scolaire
Document de travail D.T. 9.36

"ELMOPE '70-'75"

Etude longitudinale de la mobilité des personnels de l'enseignement sur la période 1970-75

Rapport d'étape no 1

Juillet 1976 Jacques LaHaye

E D U Q 8170634

Ministère de l'Education
Direction générale de la planification

Démographie scolaire
Document de travail D.T. 9.36

"ELMOPE '70-'75"

Etude longitudinale de la mobilité des personnels de l'enseignement sur la période 1970-75

Rapport d'étape no 1

Juillet 1976 Jacques LaHaye

TABLE DES MATIERES

	Page
INTRODUCTION.....	1
Originalité du projet.....	4
Objectifs de l'étude.....	7
Traitement des données.....	9
Etapes du projet.....	12
CONCLUSION.....	15
ANNEXE.....	17
VARIABLES DE PRIORITE 1.....	19
VARIABLES DE PRIORITE 2.....	23
VARIABLES DE MONTAGE (outil de travail).....	25
VARIABLES DEFINITIVEMENT ECARTEES.....	26
VARIABLES CREES POUR FINS D'EXPLOITATION.....	27

INTRODUCTION

Bien qu'on se pose depuis plusieurs années déjà de nombreuses questions sur le personnel qui travaille au sein des organismes d'enseignement au Québec, il faut avouer qu'aujourd'hui encore, pour bon nombre de questions, les réponses demeurent plus ou moins satisfaisantes, quand elles ne sont pas tout simplement introuvables. Cette situation n'est certes pas sans nourrir certaines inquiétudes chez les administrateurs des services éducatifs.

Ces inquiétudes, faut-il le voir, ne viennent pas tant du fait que le Québec affronte présentement un manque ou un surplus de personnel scolaire, mais bien plutôt du fait que très peu de renseignements relatifs à ce corps de travailleurs sont disponibles ou permettent aux planificateurs d'établir un peu plus solidement les fondements d'une politique de gestion du personnel de l'Education, travail qui, dans le contexte actuel, s'impose de façon quasi inéluctable.

Depuis la chute brutale de la natalité, c'est-à-dire au début des années soixante, la structure par âge de la population québécoise a connu une évolution qui a secoué quelque peu notre système scolaire. Suite à cette évolution tout à fait inattendue, le Québec a pu assister, d'une part, à une baisse assez sensible de sa clientèle scolaire. Citons, à cet effet, les propos de Michel Amyot, coordonnateur du groupe Démographie scolaire de la Direction générale de la planification (D.G.P.) du ministère de l'Education du Québec (M.E.Q.)[1]:

---

[1] Amyot, Michel, Conséquence de l'évolution de la population québécoise sur le système scolaire, Démographie scolaire, Document hors série no 8, D.G.P., M.E.Q., Février 1976, page 12.

> "Ainsi, lorsque l'on combine les effets de l'évolution de la structure par âge et de l'évolution du taux de scolarisation, on constate que les effets de la structure par âge sont actuellement des plus importants et engendrent des diminutions considérables de clientèles pour les niveaux élémentaire et secondaire. Pour sa part, le collégial devrait être touché vers la fin des années '70 par l'impact de la baisse de la fécondité".

D'autre part, si on se fie à de récentes études entreprises par ce même groupe de démographie scolaire de la D.G.P., notamment sur des prévisions de clientèles scolaires[1], il semble bien que, pour les années qui s'en viennent, on doive s'attendre à être confronté à des effectifs scolaires en perpétuelle fluctuation.

Ces fluctuations de clientèles scolaires ne seront certes pas sans influence sur les besoins en personnels de l'enseignement, que ce soit en enseignants, en cadres ou hors cadres, en principaux ou principaux adjoints d'école, en professionnels non enseignants, ou encore en gérants. C'est donc en réponse, pour ainsi dire, à cette évolution mouvementée de la population scolaire, que s'impose véritablement au Québec le besoin, dès maintenant, de poser les assises d'une politique bien articulée et bien éclairée de gestion du personnel de l'enseignement.

Dans plusieurs milieux, on se plaît à déplorer le nombre de postes qui seront ainsi mis en balance. On insiste, d'autre part, pour que, dans ce contexte de diminution de la clientèle scolaire, on prenne rapidement les moyens pour parer à un soi-disant tourbillon de mises à pied des personnels de l'enseignement, notamment des enseignants, en diminuant, par exemple, les rapports élèves/maître. Certains, par ailleurs, préconisent

---

[1] Dufour, Desmond, et Lavoie, Yolande, La fréquentation scolaire au Québec, 1966 à 1986, Document Démographie scolaire 9.20, D.G.P., M.E.Q., 1974.

une restriction des admissions aux écoles de formation de maîtres pour "assurer" aux enseignants déjà en place une certaine sécurité d'emploi! D'autres, par contre, vont plutôt chercher à limiter la réintégration de ceux qui se sont absentés du milieu de l'enseignement pendant un certain temps, et cela au profit de nouveaux personnels, etc.

Voilà autant de solutions qui peuvent s'inscrire dans le cadre d'une politique de gestion du personnel de l'enseignement. Mais encore faut-il avoir en main les éléments suffisants pour être en mesure de peser le pour et le contre de ces solutions. Or, l'éclairage apporté par les quelques études déjà faites sur les personnels de l'enseignement est loin d'être, à l'heure actuelle, des plus suffisant. Ces études ont perdu, en effet, de l'actualité ou manquent de pertinence.

Le projet de recherche que nous entreprenons, "ELMOPE '70-'75"[1], constitue un autre effort de réponse à ce besoin constant d'information sur le personnel qui travaille au sein du système d'enseignement québécois. C'est un projet de taille, qui se propose avant tout d'étudier en profondeur, sur la période 1970-75, les caractéristiques d'évolution du corps d'emploi des personnels de l'enseignement. Nous espérons ainsi pouvoir établir des indices de mobilité basés sur des données plus "fraîches", principalement des taux de départ, qui nous permettront de retoucher à nos hypothèses de prévisions de besoins en personnels de l'enseignement, et nous comptons pouvoir ensuite réussir à dégager les principales caractéristiques socio-démographiques des personnels de l'enseignement, lesquelles nous permettront de comprendre et d'expliquer les modalités de l'évolution récente de ce groupe de travailleurs.

Dans les quelques pages qui suivent, nous nous permettons de tracer les grandes lignes de ce projet en insistant surtout sur les objectifs poursuivis dans ce projet, sur les traits de son originalité et sur les caprices du traitement des données, sans omettre de dire quelques mots sur les principales étapes envisagées.

---

[1] Etude Longitudinale de la MObilité du Personnel de l'Enseignement sur la période 1970-75.

Originalité du projet

Le projet "ELMOPE '70-'75", faut-il le souligner à double trait, constitue une première pour le groupe de Démographie scolaire de la D.G.P. C'est, en effet, la première fois qu'une étude de mobilité est entreprise à partir d'une approche longitudinale.

Jusqu'ici, les diverses études portant sur la mobilité du personnel de l'enseignement ont toutes été menées d'une façon statique, dans le cadre transversal, en comparant deux à deux les recensements annuels des personnels de l'enseignement Ainsi, par exemple, si un individu repéré au recensement de l'année "x" était retrouvé au recensement de l'année "x + 1", il était alors classé parmi les personnels stables; si l'individu n'était pas retrouvé au recensement de l'année "x + 1", on le considérait comme un partant; d'autre part, un individu qui n'était pas présent en "x", mais qui l'était en "x + 1", était classé parmi les arrivées.

Ce que nous nous proposons de faire dans le cadre du projet "ELMOPE '70-'75" est un peu différent. Au lieu de mener des études annuelles qui n'ont aucun lien entre elles, nous tenterons de faire une étude longitudinale en suivant des cohortes de personnels. C'est donc dire qu'au lieu d'approcher la mobilité des personnels de l'enseignement par une série d'instantanés (pris le 30 septembre de chaque année), nous tenterons une approche à travers le comportement suivi d'individus d'année en année. Grâce à cette approche, il nous sera possible dès lors de voir comment se manifeste concrètement le phénomène mobilité pour un individu en particulier, ou un groupe d'individus au cours d'une période de temps déterminée.

Il faut bien voir que cette approche à travers le comportement suivi des individus présente des avantages énormes par rapport à l'approche transversale adoptée jusqu'à présent.

Cette façon de travailler, par le fait qu'elle permet d'isoler des petits groupes (cohortes d'individus) et de suivre au cours des années le devenir de ces groupes d'individus par rapport à cette ou ces mêmes caractéristiques, constitue, à n'en pas douter, la seule voie véritablement efficace pour atteindre la mobilité des personnels de l'enseignement sous toutes ses formes.

Cette approche longitudinale ajoute en plus une nouvelle dimension à l'étude de la mobilité, en ce sens qu'elle permet d'atteindre, d'une manière plus fondamentale, le comportement des individus, en tant qu'individus ou groupes d'individus. Puisque l'information est à la fois singularisée et cumulée, il devient possible de traiter la mobilité, non plus en termes de "mouvements", comme cela a toujours été le cas, mais en termes de "mobiles". Cette particularité permet ainsi d'atteindre, dans l'étude, un degré de raffinement beaucoup plus significatif.

En adoptant le cadre longitudinal comme cadre de notre étude, nous espérons également pouvoir contourner la plupart des écueils qui ont passablement ennuyé les auteurs des études antérieures. On pense, entre autres, aux éléments qui sont venus gêner la précison de l'analyse: hétérogénéité de la population analysée, mode de traitement des indéterminés, caractère non cumulatif du fichier, absence de nombreuses informations pertinentes, etc. Comme on sait très bien que la valeur des prévisions repose sur la précision de l'analyse qui fonde les hypothèses de base, il y a lieu, croyons-nous, d'espérer beaucoup de cette approche.

Notre expérience présente donc un intérêt tout particulier, d'autant plus que l'étude que nous projetons s'inscrit dans la suite logique des travaux de Guy Meublat[1] et veut, dans une cer-

---

[1] Meublat, Guy, "DEP'ART", un modèle de prévision des départs d'enseignants, Document Démographie scolaire 9-16, D.G.P., M.E.Q., Avril 1974.

taine mesure, relever le défi lancé par Yolande Lavoie[1].

> "Dernière précision concernant le fichier mobilité: il n'est pas cumulatif. C'est un outil sans mémoire. Il ne considère qu'une période annuelle à la fois: lorsqu'il change de période, il oublie la période précédente, On ne peut donc espérer en tirer des analyses longitudinales, c'est-à-dire des analyses des comportements des cohortes qu'on suivrait ...".

C'est donc avec l'idée de faire faire un pas en avant à l'étude de la mobilité des personnels de l'éducation que nous nous lançons dans ce travail. La tâche paraît certes bien audacieuse; néanmoins, nous croyons a priori que le jeu en vaut la chandelle.

---

[1] LAVOIE, Yolande, La mobilité du personnel de l'enseignement de 1967-68 à 1971-72, Document Démographie scolaire 9-32, D.G.P., M.E.Q., Juin 1974.

Objectifs de l'étude

L'étude que nous entreprenons sur la mobilité du personnel de l'enseignement a, comme objectif principal, d'établir des indices de mesure de la mobilité.

C'est donc un objectif à caractère quantitatif que nous voulons d'abord privilégier. Ce qui nous intéresse véritablement en premier lieu c'est de savoir, par exemple, quelle proportion d'enseignants, ou de cadres, ou de professionnels non enseignants, qui expérimentent telle ou telle condition de vie et de travail, sont sujets, d'année en année, soit à quitter le milieu de l'enseignement ou à y accéder, soit à changer de fonction ou de niveau, soit à passer du réseau public au réseau privé ou vice versa, ou soit encore à se déplacer d'un employeur à un autre, etc.

Les taux, ou mesures de mobilité que nous espérons pouvoir calculer sur la période de 1970-75 nous fourniront les éléments de base pour estimer, toujours en termes de mesure, l'évolution future de la mobilité du personnel de l'enseignement. Dans le cadre global des prévisions en personnel de l'enseignement, ces renseignements nous permettront par la suite d'établir le niveau du surplus ou du manque de personnel.

Ces taux que nous voulons calculer, et c'est là un autre aspect de l'originalité du projet, toucheront à des ensembles de plus en plus petits de la population des personnels du milieu de l'enseignement québécois. Jusqu'à ce jour, effectivement, les prévisions de personnel de l'enseignement se sont limitées à l'ensemble du Québec et au seul personnel enseignant. Notre projet prévoit aujourd'hui en arriver à des prévisions de besoins qui soient ventilés et par région administrative scolaire et par commission scolaire, pour les cinq (5) principales catégories de personnel, soit: les enseignants, les cadres et hors cadres, les principaux et principaux adjoints, les professionnels non enseignants et les gérants. Nous prévoyons même, dans une

phase ultérieure, raffiner davantage en présentant des prévisions tant par sexe que par niveau d'enseignement et par matières enseignées.

Cet objectif à caractère quantitatif n'est toutefois pas le seul visé par notre étude. A vrai dire, nous nous proposons également de mettre en lumière les traits particuliers des personnels de l'enseignement, et cela dans la mesure où notre exploration permettra de mieux comprendre et expliquer l'évolution de ce corps de personnels.

La grande question que nous nous poserons à ce niveau est la suivante: qui sont exactement ces personnels de l'enseignement expérimentant d'une façon plus ou moins forte des changements dans leur situation professionnelle? Sont-ce des jeunes ou des adultes? Sont-ils peu ou beaucoup scolarisés? A quel niveau travaillent-ils? Elémentaire, secondaire, collégial? Dans quelle région oeuvrent-ils? Etc.

Il appert que notre étude serait incomplète, ou, du moins, très insatisfaisante, si cet aspect qualitatif de la mobilité devait être négligé. Il sera d'ailleurs très intéressant de situer cette recherche socio-démographique dans la ligne de celle réalisée par Yolande Lavoie[1] sur le personnel de l'enseignement pour les années 1965-66 à 1971-72.

C'est ainsi que nous espérons réussir d'abord à prévoir l'intensité du phénomène mobilité qui influera, au cours des prochaines années, sur le corps des personnels de l'Education et ensuite à tracer, en quelque sorte, le portrait des personnels de l'enseignement qui sont plus ou moins sensibles au "virus" de la mobilité. Ceci devrait nous permettre de dégager suffisamment d'éléments susceptibles d'aider les administrateurs qui ont ou qui auront à jeter les bases d'une politique de gestion du personnel de l'enseignement.

---

[1] Lavoie, Yolande, Les enseignants du Québec, 1965-66 à 1971-72, Document Démographie scolaire 9-18, D.G.P., M.E.Q. Avril 1974.

Traitement des données

Pour atteindre la mobilité à travers le comportement suivi des individus, il est essentiel d'avoir une information qui ramasse les événements concernant les mêmes individus et qui, en plus, rapproche ces événements les uns des autres de manière à pouvoir tracer ce que nous appellerions la "biographie" de ces individus.

Si on examine l'information que l'on possède sur le personnel de l'enseignement, on s'aperçoit que l'on dispose d'une information qui caractérise de façon singulière chaque personnel du milieu de l'enseignement. C'est ainsi que, chaque année, on a un ensemble de renseignements relatifs à l'identité, au dossier scolaire, à l'expérience, au traitement et à la tâche de tous les personnels qui remplissent en bonne et due forme le formulaire d'inscription[1].

Le seul élément qui manque véritablement à cette information pour satisfaire aux deux caractéristiques désirées, c'est le lien qui rapproche les événements enregistrés au cours des années. En d'autres mots, l'information que nous avons n'assure pas une observation suivie des individus. C'est alors que s'impose la création d'une banque de données qui corrigerait cet état de chose.

L'importance que revêt le montage d'un fichier qui accueille une information suivie et cumulée des individus fait de ce montage une opération fondamentale. Il faut bien voir, en effet, que le sort de notre étude repose sur la puissance du fichier à

---

[1] Les formulaires d'inscription sont les suivants:

- années 1970, 1971, 1972: pour tous les personnels, F.11
- année 1973: personnel de soutien, F.13; autres personnels, F.11
- année 1974-75: enseignants, F.11; soutien, F.13; autres, F.66

présenter, pour employer un langage imagé, sous la forme d'un "film" les événements de la "vie" des personnels de l'enseignement qui nous apparaissent sous la forme de "photos".

Si, pour chacune des années que couvre la période 1970-75, les formulaires d'inscription du personnel de l'enseignement avaient été en tous points identiques (mêmes question, formulées de la même manière, ayant les mêmes éléments ...); si le traitement informatique des réponses s'était fait de façon standard chaque année; si tous les personnels de l'enseignement avaient été enregistrés adéquatement; bref, si nous avions été en situation parfaite, c'eût été un jeu d'enfant que de rapprocher les événements se rapportant aux mêmes individus.

Or, on le sait bien, la réalité est toute autre. C'est là l'épine! Un examen rapide des formulaires d'inscription du personnel de l'enseignement nous fait prendre conscience, en effet, que rares sont les variables qui, d'une part, sont toujours présentes d'année en année, et, d'autre part, conservent exactement la même définition ou signification.

Cette prise de conscience, faut-il le dire, nous plonge au coeur même du défi que doit relever le montage du fichier mobilité: trier et traiter les variables de manière à obtenir un bloc homogène quant à leur constance et à leur cohérence tout au long des six (6) années sur lesquelles court notre étude (1970-75). En d'autres mots, le fichier mobilité a pour mission, dans un premier temps, de standardiser les variables sur cette période de six (6) ans et, dans un second temps, de rapprocher, pour chaque individu, l'information fournie annuellement par ces variables.

La structure n'est cependant pas la seule dimension importante du fichier mobilité; il y a également le contenu du fichier, c'est-à-dire les variables qui doivent être choisies pour alimenter le fichier.

Nous venons tout juste de voir que, pour être sélectionnées, les variables doivent pouvoir répondre à deux (2) critères bien particuliers: constance et cohérence dans le temps. Il est bien évident cependant que cette seule condition ne suffit pas entièrement; il faut, en plus, que les variables permettent au projet, d'une façon ou d'une autre, d'atteindre ses buts.

Voilà donc qui vient rendre l'opération du montage du fichier encore plus délicate. Aux deux critères de constance et de cohérence dans le temps vient s'ajouter le critère d'utilité.

Cet ajout nous met finalement en présence de l'ampleur exacte du défi que représente la préparation d'une information suivie et cumulée des individus, défi d'autant plus grand que les objectifs se veulent audacieux. Certes, la collaboration dont nous a assurés le Service d'informatique du ministère de l'Education (SIMEQ) sera une précieux atout.

Etapes du projet

Ce projet qui, à vrai dire, est en marche depuis quelques mois déjà, se présente donc comme une entreprise de grande envergure. C'est une recherche qui, par le fait même qu'elle inclut le montage d'un fichier informatique, exige un important investissement de temps et d'efforts. Déjà, le projet retient le travail de trois (3) personnes, dont un démographe de la D.G.P., à plein temps, un analyste en informatique à 2 jours/semaine, également de la D.G.P., et, enfin, un analyste en informatique du SIMEQ à 3 jours/semaine.

Pour passer à travers cet imposant travail de recherche, nous avons décidé de procéder en deux étapes. En effet, devant, d'une part, l'importance du nombre de variables en jeu, la complexité du traitement dont certaines variables devront faire l'objet et l'utilité plus ou moins grande de chacune des variables et, d'autre part, notre désir d'avoir le plus tôt possible un ensemble de données exploitables, il nous est apparu indispensable d'opérer le montage du fichier en deux temps.

Au cours de la première étape (premier temps), seules les variables non problématiques et prioritaires seront retenues pour fin de montage[1]. Au terme de cette première étape, nous aurons alors à notre service une banque contenant une quantité appréciable de données pour faire démarrer l'exploitation. Parallèlement à ce premier travail d'exploitation se fera le traitement des variables plus complexes qui, au fur et à mesure qu'elles seront classées, se verront incorporées à la banque. Nous espérons pouvoir faire coïncider la fin de la première étape avec l'arrivée du mois d'août 1976. Il est actuellement difficile de prévoir le développement des opérations de la seconde étape. Toutefois, il est certain que les résultats des premiers essais d'exploitation guideront la marche de la seconde partie du montage du fichier. Nous regrettons de ne pouvoir

---

[1] Voir à ce sujet le document de Robert Ferland et Jacques LaHaye, en annexe.

fournir ici un échéancier précis et détaillé du projet; il nous est seulement possible de donner une idée globale de l'évolution des travaux; ainsi:

- août 1976
  - o fin du montage du fichier "mobilité", étape 1
  - o préparation des rapports d'étape Nos 2 et 3

- automne 1976
  - o calcul d'indices de mobilité, principalement de taux de départ, chez les enseignants, pour l'ensemble de la province
  - o préparation d'un document
  - o analyse des variables pour le montage du fichier "mobilité", étape 2 (aspect informatique)

- hiver 1977
  - o élaboration de nouvelles prévisions de besoins en personnel pour l'ensemble du Québec
  - o préparation d'un document
  - o rapport d'étape no 4

- printemps 1977
  - o régionalisation des prévisions
  - o préparation d'un document

- indéterminé (selon les ressources humaines)
  - o travaux divers selon les besoins ou les priorités du moment

    Ex.: prolongement du 9.18
    - prévisions par matière enseignée
    - étude des déplacements géographiques
    - table d'abandon, etc.

Il nous fait signaler qu'à cause du peu de ressources humaines disponibles, nous devons nous attendre à une certaine lenteur dans l'avancement du projet, ce qui aura sans doute pour effet d'allonger l'étude et de retarder la disponibilité des résultats. Nous pouvons déjà prévoir qu'il sera presque impossible de répondre adéquatement à tous les besoins.

Quoi qu'il en soit, pour suivre l'évolution de cette recherche, vous pourrez prendre connaissance des divers documents qui feront le point au fur et à mesure de l'avancement du projet.

CONCLUSION

L'étude que nous entreprenons sur le personnel des institutions d'enseignement québécoises repose entièrement sur les informations que nous fournissent annuellement les formulaires d'inscription. Il faut bien prendre conscience que, de s'en remettre à ce mode de cueillette implique, au départ, l'acceptation de certaines limites.

C'est ainsi, par exemple, qu'il nous sera toujours impossible de dégager, dans nos études, les vraies raisons qui rendent compte de la mobilité des personnels de l'enseignement. On saura pertinemment que tant ou tant d'individus de telle ou telle catégorie ont quitté le milieu de l'éducation ou encore ont changé de situation professionnelle, mais on ignorera toujours les raisons qui ont motivé ces changements. Dans le cas des mouvements "internes", c'est-à-dire des mouvements qui correspondent à la mobilité à l'intérieur du milieu de l'éducation, notre approche par cohorte permettra sans doute de serrer de plus près le pourquoi du changement; cependant, pour ce qui touche à la mobilité "externe", il n'y a rien à espérer.

A vrai dire, seule une enquête auprès des "mobiles" eux-mêmes nous fournirait, notamment dans le cas des partants, les éléments d'explication; c'est la seule façon qui nous permettrait de ventiler les partants selon les causes de départs, soit: décès, grossesse, retraite, abandon, etc. Ce type d'enquête par sondage est sans doute une voie qu'il faudra emprunter un jour ou l'autre, jour qui n'est peut-être pas très loin si l'on veut sérieusement organiser un système efficace de gestion du personnel scolaire.

Il est important de se rappeler également que la quantité et la qualité des informations disponibles à chaque année sont fonction du soin que veulent bien mettre, d'une part les répondants et d'autre part les organismes scolaires, à remplir

et à retourner les questionnaires. Si les organismes du secteur public répondent de façon acceptable, il faut avouer que, règle générale, la situation est plutôt déplorable au secteur privé. Il y a là place à beaucoup d'améliorations.

Bref, tout cela pour souligner que nous sommes, au départ, bien conscients des difficultés et surtout, des limites qui ralentiront notre ardeur. Il est bien clair que nous ne pourrons nous en remettre, bien humblement d'ailleurs, qu'aux seules possibilités qu'offrira la réalité concrète. Nous sommes bien décidés toutefois à en tirer le maximum de connaissances.

ANNEXE

Liste des variables considérées dans le montage du fichier mobilité, selon le niveau de priorité

Préparée par

Robert Ferland

et

Jacques LaHaye

Groupe démographie scolaire

VARIABLES DE PRIORITE 1

I - Liste des variables cohérentes et sans aucun problème:

a) celles qui existent pour toutes les années:

- numéro d'assurance-sociale
- nom de famille à la naissance
- prénom usuel
- date de naissance
- sexe
- lieu de naissance
- citoyenneté
- langue maternelle
- état de vie
- statut d'emploi 1
- % du temps partiel du statut d'emploi 1
- statut d'emploi 2
- statut d'emploi 3
- nombre total d'années d'expérience dans et hors un organisme d'enseignement
- nombre total d'années de service pour le présent employeur.
- numéro matricule

Nombre de variables: 16

b) celles qui n'existent que pour quelques années seulement:

- code informatique de l'organisme employeur (années 1970-71 et 1971-72) (Code INFO)
- code organisme de l'organisme employeur (années 1972-73 à 1975-76 (Code ORGECO)
- code permanent (années 1971-72 à 1975-76)

- classification de l'enseignant en janvier (valeur en années) (années 1971-72 à 1975-76)
- classification de l'enseignant en août (valeur en années) (années 1971-72 à 1975-76)

Nombre de variables: 5

II - Liste des variables à problème:

I = mineur / A = majeur

- situation de famille (I)
- distribution de l'expérience dans l'enseignement (I)
- nombre total d'années d'expérience hors de l'enseignement (I)

- nombre total d'années d'expérience dans l'enseignement (I)

- code de catégorie de fonctions (I)

Enseignants

- Code de service (I)
- degré (I)
- code de l'école (A pour 1970-71; I pour les autres années)
- code de fonction (A)
- années de scolarité reconnues pour fin de traitement (I)
- échelons d'expérience reconnus pour fin de traitement (I)
- % du temps (qu'occupe chaque fonction) (I)
- nombre de périodes d'enseignement par semaine (I)
- % du temps consacré à l'enseignement (A pour 1970-71 à 1973-74; I pour 1974-75 et 1975-76)
- % du temps consacré à autre chose que l'enseignement (A pour 1970-71 à 1973-74; I pour 1974-75 et 1975-76)

Non-enseignants

- Code de service (I)
- niveau (I)
- code de l'école (A pour 1970-71; I pour les autres années)
- code de fonction (A)

- classe (I)
- échelon de traitement (I)

Nombre de variables: 21

III - Liste des variables extraites du fichier des écoles composites version D.G.P.

- R.A.S. (région administrative scolaire)
- C.O.C.S.: code de commission scolaire locale (territoire de locale ou intégrée cath.)
- confessionnalité
- genre (d'école-organisme)
- langue d'enseignement de l'école
- R.S.I. (région scolaire d'implantation)
- code informatique de l'école

Nombre de variables: 7

VARIABLES DE PRIORITE 2

I - Liste des variables à problème:

- no de la matière/activité

et toute l'information concernant les diplômes dont les variables sont:

- études complétées
- études en cours
- nombre de diplômes
- état du diplôme
- année d'obtention du diplôme
- état des études
- code du diplôme
- valeur des études en années

Nombre de variables: 9

II - Liste des variables mises en suspens

Toutes les variables du bloc "Certification", soit:

- état de la certification

1er document émis

- début de la validité du document (mois/an)
- nature
- niveau de l'autorisation

- brevet postulé
- option 1 (1ère spécialité)
- option 2 (2ième spécialité)
- langue d'autorisation
- statut (non canadien)
- date d'émission du document (mois/an)
- statut des études

2ième document émis

- début de la validité du document (mois/an)
- nature
- niveau de l'autorisation
- brevet postulé
- option 1
- option 2
- langue d'autorisation
- statut (non canadien)
- date d'émission du document (mois/an)
- statut des études

Nombre de variables: 21

VARIABLES DE MONTAGE

(outil de travail)

- activité du dossier
- code de formule
- état du dossier
- nombre de fonctions

Nombre de variables: 4

VARIABLES DEFINITIVEMENT ECARTEES

- code C.E.C.M. (matricule)
- statut syndical
- distribution de l'expérience hors de l'enseignement
- ⟶ toute l'information à caractère financier
- religion (facultatif)
- valeur des études en crédit(s)
- langue du milieu de travail (enseignants)
- langue du milieu de travail (non-enseignants)
- nombre d'années de service dans la même fonction pour le présent employeur

- Code de corporation professionnelle

- dernière année de mise à jour
- dossier mis en suspens par la S.C.C.P.
- état du code permanent
- nombre de fonctions
- code informatique du dernier employeur (avant l'employeur actuel)

Nombre de variables: 15

VARIABLES CREES POUR FINS D'EXPLOITATION*

- longueur de l'enregistrement
- numéro séquentiel du dossier
- code de résolution
- activité 1970-71
- activité 1971-72
- activité 1972-73
- activité 1973-74
- activité 1974-75
- activité 1975-76
- nombre de remorques (maximum: 200)
- année de la remorque
- type de remorque
- code de repérage (module type 03)
- code d'authenticité

Nombre de variables: 14

*Ces variables n'existent pas sur les fichiers "Personnel-Maître". Elles ont été crées au cours du montage de notre banque pour en faciliter l'exploitation plus tard.